

TOIMINTAKORTTI 4

Verkostotyöskentelyyn ei sitouduta

HAASTE

Verkostotyöskentelyyn sitoutumattomuus näyttäytyy moninaisena. Se voi näkyä esimerkiksi siinä, että verkoston tapaamisiin ei tulla, ei välttämättä edes ilmoiteta esteestä. Kun verkoston tehtävien ja tavoitteiden koeta hyödyttävän omaa työtä, ei verkoston työskentelyyn osallistuta vaan muu työ priorisoidaan tärkeämmäksi. Verkostoon kuuluva jäsen ei välttämättä tiedä olevansa verkoston jäsen. Työntekijöissä on paljon vaihtuvuutta, ja tästä syystä verkostotyöskentely näyttäytyy pirstaleisena.

FAKTA

Verkostotyöskentelyyn sitoutumiseen vaikuttavat monet tekijät. Sitoutumista voidaan tarkastella esimerkiksi verkostotyöskentelyn käytäntöjen osalta, onko verkostotyöskentelyyn osallistuminen mahdollista.

Verkostojohtamisella on merkitystä osallisuuteen ja sitä kautta verkostotyöhön sitoutumiseen. Verkostotyöskentelyn hyöty ja merkityksellisyys ovat myös osatekijöitä yhteiseen työskentelyyn sitoutumisessa. Ymmärrys omasta roolista verkostokokonaisuudessa ja nuoren elämässä vaikuttaa myös verkostotyöskentelyyn.

Työskentelyn sitoutumisessa vaikuttavat myös omat motiivit ja arvot. Se, että osallistuuko verkoston jäsen työskentelyyn omien arvojen ja motiivien ohjaamana vai ulkopuolelta tulevan ohjauksen sanelemana, on merkittävää verkostotyöskentelyyn sitoutumisessa.

(Aiheesta mm. Timo Järvensivu 2019, Outi Ikonen 2023, Pekka Järvinen 2020 & Satu Berlin 2019.)

RATKAISU

Verkostotyöskentelyyn sitoutumista voidaan tarkastella niin verkostotyöhön osallistuvan työntekijän, esihenkilön kuin organisaation näkökulmasta. Kun yhteistyö nähdään organisaatiotasolla tärkeänä ja merkityksellisenä, se myös mahdollistaa yksittäisten työntekijöiden osallistumisen verkostotyöhön paremmin. Tämän myötä yksittäisellä työntekijällä on oma roolinsa ja panoksensa verkostotyössä. On tärkeää ymmärtää, kun puhutaan nuorten monialaisesta ohjaus- ja palveluverkostosta, että jokaisella jäsenellä on tärkeä rooli työskentelyssä ja poissaolo johtaa siihen, että tilannekuva ei muodostu kokonaisuudeksi. Niin tiedon siirtyminen verkostoon toimijoilta kuin verkostossa käsiteltyjen asioiden siirtyminen työntekijöiden taustaorganisaatioihin on olennaista tiedon hyödyntämistä. Jokaisella toimijalla on paikka niin nuoren elämässä kuin verkostotyössä. Verkostotyöstä on syytä sopia toimijakohtaisesti, niin, että jokainen toimija tietää, mitä tältä verkostotyöltä odotetaan ja miksi sitä tehdään. Joissakin tilanteissa tämä voi vaatia kirjallisia sopimuksia. Tässä yhteydessä on hyvä pohtia verkoston varajäsenkäytäntö ja millä tavoin organisaatiot perehdyttävät työntekijänsä verkostotyöskentelyyn.



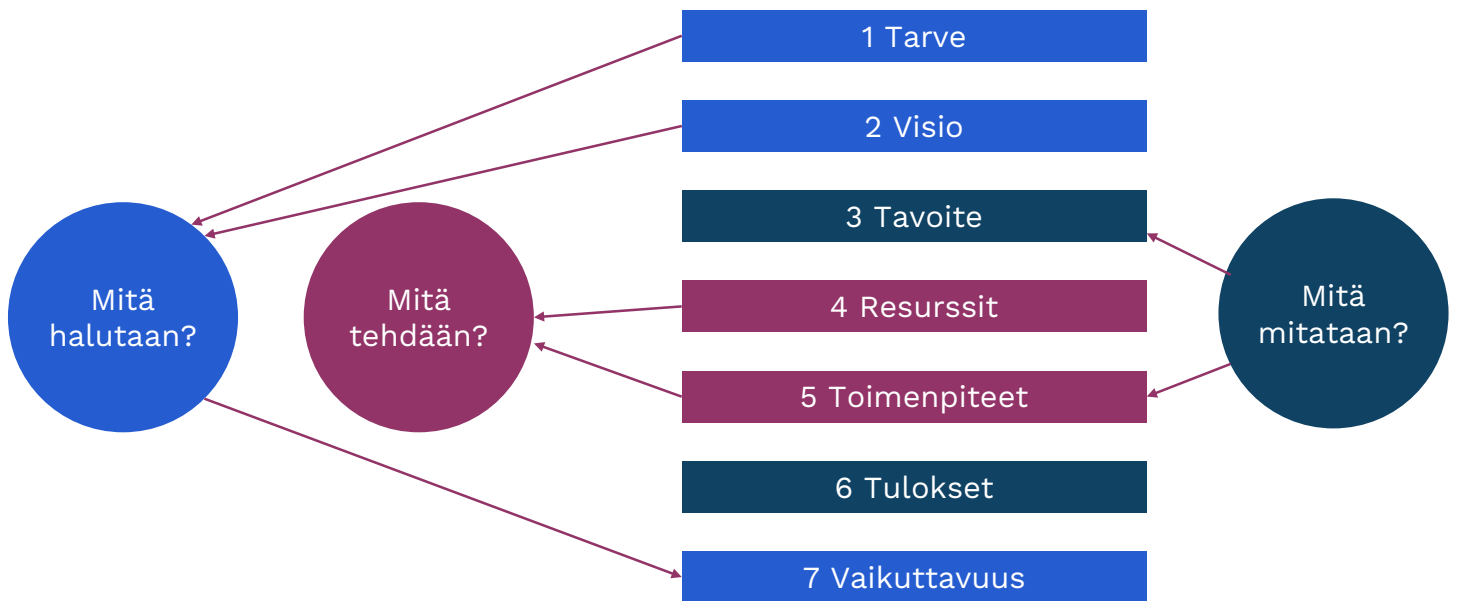
TYÖKALUT

Verkostotyöskentelyn vaikuttavuuden todentaminen

Ysipykälän mukaisessa monialaisessa verkostotyössä voidaan hyödyntää yhteiskunnallisen vaikuttavuuden todentamiseksi laadittua vaikuttavuusketjua. Onnistuessaan monialaisella yhteistyöllä on vaikuttavuutta. Vaikuttavuusketjun ylemmät osat tarve ja visio kuvaavat alkuperäisessä mallissa laajempaa yhteiskunnallista tasoa, mutta tätä voidaan tarkastella myös

kuntatasolla. Ketjun osat tavoite, resurssit, toimenpiteet ja tulokset puolestaan kuvaavat konkreettisen toiminnan tasoa, joka verkostotyössä tulee esille. Jokaisen osan on liityttävä seuraavaan, jotta vaikuttavuutta syntyy ja sitä voidaan todentaa. Lisää mallista täällä: [Vaikuttavuuden jäljillä. Hyvän Mitta -työkirja](#).

Lähde: [Hyvän mitta. Vaikuttavuusketju](#). Raportin työryhmä: Jussi Pyykkönen, Kimmo Lipponen ja Liisa Björklund



Liikennevalomalli

Verkoston työn todentamiseksi ja vaikutusten esiin saamiseksi työskentelyä on hyvä seurata. Tähän auttaa liikennevalomalli.

Liikennevalomallia voidaan käyttää yhdessä pöytäkirjamallin kanssa, joka esitellään toimintakortissa 6.

- | | |
|------------|---|
| Punainen: | Asia on jäänyt hoitamatta, asiaan pitää palata verkostossa. |
| Keltainen: | Asiaa on viety eteenpäin, mutta vaatii vielä toimenpiteitä. |
| Vihreä: | Asia hoidettu! |



Perehdyttämismateriaali



Toisessa toimintakortissa esillä ollutta perehdyttämiseen liittyvää materiaalipohjaa ja verkoston nimeämispohjaa voi myös hyödyntää verkoston työskentelyn sitouttamisessa.